



NAO 2021/2022 : quelques bilans 2021...

Mars 2022

BILAN & STATISTIQUES : données Cepal...

Voici le bilan Cepal 2021 de plusieurs des accords locaux et nationaux (... la question est toujours de savoir pourquoi les bilans de certains accords n'y sont pas !?), ainsi que les évolutions en effectif et salariales. Ces dernières pourraient néanmoins être facilement, comme auparavant, plus et mieux détaillées :

➤ **Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.** → au travers des promotions

Il faut noter un sérieux et inquiétant ralentissement des promotions avec un bilan **2021** à l'équilibre avec **33 femmes** pour **autant d'hommes soit 66 promotions** (2014 = 83 F / 70 H ; 2015 = 87 F / 62 H ; 2016 = 135 F / 112 H ; 2017 = 65 F / 47 H ; 2018 = 66 F / 50 H ; 2019 = 84 F et 70 H ; 2020 = 48 F et 37 H)...

Pour les promotions dans la catégorie « cadres » (à partir de la classification H), si la gente féminine était sortie en tête l'an passé (il ne faudrait pas que cela soit l'exception qui confirme la règle quasi perpétuelle...), ce n'est pas le cas cette année avec 14 F pour 18 H... En pourcentage, ces promotions « cadres » pèsent 55 % des promotions Hommes (18/33) et 42 % des promotions Femmes (14/33).

Sur cet état des promotions, notons que 46 salariés ont bénéficié d'un saut de 2 classifications (23 F et 23 H).

	Femmes	Hommes	Total
De D à F	18	12	30
De F à H	4	11	15
De H à J	1	/	1



L'an passé ce saut de 2 classifications était effectif pour 51 salariés sur 85 promotions soit 60% de celles-ci. Cette année, avec 46 salariés sur 66 promotions, le taux est de 70%. Depuis la nouvelle grille, passer de D à F ou de F à H est un classique du genre... et permet, à juste titre, de souligner un manque d'avancement dans l'emploi, maillon qui justifiait les nouvelles dispositions mais qui se fait toujours attendre et dont nous réclamons la mise en place.

➤ **Revalorisations salariales...** Un autre tableau reprend l'ensemble de celles attribuées en 2021 :

- **Garantie salariale** (« tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif d'une évolution de son salaire de base initial égal à 2,5% du Salaire Annuel Brut du niveau de sa classification à l'exclusion des augmentations générales... ») : **15 personnes** ont été concernées (dont 4 cadres) soit 6 H et 9 F.

- **Egalité salariale** (non discrimination) : **34 F** suite à leur retour de maternité (dont 7 cadres) ; au niveau des IRP = 0.

- **Promotions** : le chiffre donné est de **65 personnes** (dont 31 cadres) soit 33 F et 32 H... il ne correspond pas au chiffre de la rubrique précédente (66 = 33 F et 32 H) en attendant celui du **bilan social** qui pourra, comme l'an passé, en dénombrer plus car il sera établi à partir d'une requête plus récente qui avait intégré des rattrapages.

- **Augmentations** : **289 personnes** ont été concernées en 2021 (dont 130 cadres) soit 131 H et 158 F.

➤ **Evolution des Effectifs.** Le tableau parle de lui-même... et confirme les éléments que vous avez pu lire toute l'année au travers de nos comptes rendus mensuels des réunions du CSE : une chute très importante par comparaison à 2015, un plateau oscillant entre 1210 et 1230 entre 2017 et 2020 et qui frôle en 2021 les 1200...

La baisse n'a de cesse alors que l'activité n'a pas ralenti, loin de là !

	ETP au 31/12/15	ETP au 31/12/16	ETP au 31/12/17	ETP au 31/12/18	ETP au 31/12/19	ETP au 31/12/20	ETP au 31/12/21	% évolution 2021/2020 (2021/2015)
Réseau	990,83	959,07	909,33	911,28	922,77	914,32	902,61	- 1,28 % (- 8,90 %)
Administratifs	329,73	335,73	321,72	300,01	308,13	304,76	299,56	- 1,71 % (- 9,15 %)
Total	1320,56	1294,80	1231,05	1211,29	1230,90	1219,08	1202,17	- 1,39 % (- 8,97 %)

➤ **Hypothèses de départs en retraite :**

* si retraite à 62 ans sans préjuger du nombre de trimestres acquis,

** avec l'intégration des jours CET (yc abondement et hypothèse d'épargne moyenne sur les périodes à venir).

	2022	2023	2024	2025
Retraite à 62 ans*	19	26	34	32
CET**	34	30	42	34



- **Compte Epargne Temps.** Le tableau ci-dessous permet d'avoir une vue précise de l'utilisation du CET :
 - le nombre de CET ouverts après avoir stagné sur les dernières années dans le couloir [710-740] semble vouloir atteindre de nouveaux paliers ($\pm 770/780$)... même si le nombre de salariés utilisant leur CET est en baisse.
 - l'accroissement important au cours de ces 10 dernières années du nombre de jours épargnés laisse à penser que les salariés préparent toujours activement des solutions de départ anticipé...
 - Avec la crise sanitaire, la Direction avait eu peur d'un accroissement exponentiel et avait dicté des mesures de prises de congés pour 2020, ce qui avait provoqué un sérieux freinage de cette forme d'épargne.
 - Malgré tout l'augmentation du nombre de comptes ouverts est repartie à la hausse en 2021. Cela montre l'appétence envers cette épargne, même s'il ne faut pas mésestimer les difficultés qui peuvent parfois être rencontrées pour poser et prendre ses congés au cours de l'année....
- Quoi qu'il en soit, quelques évolutions du CET sont encore concevables afin que cet outil offre la palette d'utilisations qui devrait être la sienne, combinaisons avec les autres dispositifs y compris ! La Direction souhaite d'ailleurs étendre à d'autres événements les possibilités d'utilisation du CET.

	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2021/2020	2021/2010
Nb de CET	469	571	711	742	739	777	769	782	+ 1,7 %	+ 67 %
Nb de Jours épargnés	15 881	23 722	35 556	41876	44729	47800	48047	50200	+ 4,5 %	$\cong \times 3$
Nb moyen de jours épargnés	33,9	41,5	50	56	60,5	61,5	62,5	64	+ 2,4 %	+ 84 %
Nb salariés ayant utilisé le CET pour un congé de fin de carrière	20	18	35	51	47	59	64	52	- 18,7 %	$\cong \times 2,2$
Nb de jours utilisés	1606	1954	3597	3529	6207	6136	7895	7304	- 7,5 %	$\cong \times 3,5$
Nb moy. de jours pris par salarié	80	108	103	69	132	104	123	140	+ 13,8 %	+ 75 %

- **Déplacements professionnels** : sur 2021, **120 salariés** ont perçu des indemnités de grands déplacements pour des montants allant de **10 à 1 254 €** pour un total de **10 860 €** (sur 2019, cela concernait 411 personnes pour un montant de 65 089 €... la fourchette allait de 10 € à 1 480 € ; pour 2020, 208 personnes pour 25524,50 €, de 10 à 1254 €).
- **CESU** : en 2021, le cumul des 2 commandes annuelles est de **19 272 titres** (21 434 en 2020) pour un budget de **133 153 €** (146 676 € en 2020). La demande vient surtout des CESU spécifiques ($\cong 70\%$), pour un nombre global de demandeurs en baisse avec **190 en mars + 65 en octobre** (223+44 en 2020).
- **Mobilités géographiques** : entre les frais kilométriques, de déménagements, d'hébergements et des primes de mobilité et d'installation, la CEPAL a versé **299 065 €** en 2020 (contre 280 905 € en 2020 -> chiffre supérieur à celui indiqué l'an passé qui était de 273 587 €). Accompagnement toujours apprécié, en augmentation contrairement aux baisses régulières constatées lors des dernières années... Suite à la négociation sur la mobilité, avoir le détail par compartiment ne serait pas inintéressant.
- **Médailles du travail** : en 2021, **84 550 €** ont été versés à **97 salariés** (pour mémoire en 2020, 62 salariés se répartissaient 55 050 €).
- **Remplacements de longue durée** : sur 2021, **51 salariés** ont perçu **75 975 €** au titre du complément de rémunération alloué lors d'un remplacement sur un poste de niveau supérieur (56 550 € pour 46 salariés en 2020).
- **Indemnité liée à la tenue d'un point de vente** : en 2021, **49 salariés** ont touché cette indemnité pour un montant global de **56 354 €** (contre 56 045 € à 51 salariés en 2020). Distribution globale en baisse.
- **Participation aux frais de transports publics** : Pour 2020, **8 834 €** ont été versés à **62 salariés** au titre du remboursement des frais d'abonnement à un transport public (contre 14 346 € à 80 salariés en 2019).
- **Congé de paternité** : Pour 2021, **21 salariés** ont bénéficié d'un congé de paternité et pris **339 jours** de congés, soit 16 jours en moyenne (14 salariés en 2020 pour 154 jours, soit 11 jours de moyenne).
- **Mobilité interentreprises** : en 2021, ce sont **9 445 €** de frais de déménagement et **7 584 €** d'indemnités de double résidence (yc frais km) qui ont été versés (en 2020, c'était respectivement 6 446 € et 8 474 €).
➔ Il manque, comme d'hab., le nombre de bénéficiaires de ces 2 mesures.

Au-delà de ces bilans et statistiques sur la NAO 2021-22, rappelons notre tract précédent (NAO CEPAL 2021-22 : *Assez tergiversé, avançons...*) qui, à partir des mesures nationales vraiment trop courtes, proposait **de les rallonger** (ex. 2000 € de prime PEPA) **et de les compléter** avec des dispositions déjà mises en place dans d'autres Caisses. Parmi ces dernières, plusieurs ne manquent pas d'attraits, citons une grille locale revalorisée, des évolutions salariales en fonction de l'ancienneté dans l'emploi ou dans l'entreprise, avancer le calcul de la garantie salariale, fixer un minima en matière de promotion,... sans oublier le mécanisme d'avancement dans l'emploi, toujours attendu. Nos autres revendications élargissaient le périmètre en abordant les augmentations individuelles, le seuil de rattrapage en matière d'égalité professionnelle, la mutuelle, le télétravail, les frais de transports (*forfait mobilité durable, une prime carburant pour celles et ceux qui ne peuvent pas télétravailler et font souvent 2 A/R de plus par semaine avec un gazole > 2€.. !!*), les frais de parking, les primes de médailles du travail ou celles de départ en retraite, les heures supplémentaires, la qualité de vie au travail et la gestion des emplois et des parcours professionnels. **A suivre...**

